



# UNION NATIONALE CGT DES AFFAIRES SOCIALES

\_\_\_\_\_ Syndicats de la DRASS et de la DDASS Haute-Garonne \_\_\_\_\_

## Compte rendu de l'entrevue des organisations syndicales avec M. Rapoport, Secrétaire Général des ministères sociaux

*M. Rapoport, Secrétaire Général des ministères sociaux, a rendu visite le 15 avril 2005 à la DRASS de Midi-Pyrénées et à la DDASS de Haute Garonne, pour observer "in situ" les résultats de l'opération de rapprochement de ces deux administrations.*

*Les organisations syndicales CGT, FO et SUD, ont sollicité un entretien afin d'aborder l'ensemble des problèmes qui se posent actuellement à nos services et à ses agents.*

### 1) Réforme de l'administration départementale de l'Etat ( "RADE" )

Nous avons questionné Mr Rapoport sur l'état d'avancement des projets de regroupement, fusion, réorganisation des DDASS préconisés par la circulaire Raffarin du 16 novembre 2004.

Les syndicats ont évoqué notamment un certain nombre de projets élaborés par les préfets de département allant jusqu'à fusionner la DDASS et la DDTEFP en une seule direction.

Nous avons également rappelé la volonté de la circulaire de ne pas retenir une organisation uniforme des DDASS dans tous les départements et les conséquences désastreuses que l'application de tels schémas entraînerait:

- ✓ Perte de lisibilité pour les usagers,
- ✓ Difficulté de coordination des politiques au niveau de la région
- ✓ Priorités politiques différentes selon les Préfets de département

*Pour la CGT, nous avons particulièrement insisté sur la détérioration du service public pour les usagers que sous-tend cette organisation différenciée selon les départements, l'égalité d'accès au service public n'étant plus assuré sur l'ensemble du territoire.*

*Plus spécifiquement, concernant la grande région qui est la notre, avec 8 départements, les procédures risquent de se complexifier singulièrement sur le champ des politiques que nous mettons en œuvre, avec une dilution des responsabilités qui ne seront pas aussi nettes qu'avant:*

*Par exemple, selon les départements, le "pilote" des politiques en faveur des adultes handicapés pourra être la DDTEFP ou la DDASS, selon que le préfet se place dans une logique "travail" d'insertion professionnelle, (PDITH, travail en atelier protégé et insertion en milieu ordinaire) ou dans une logique "affaires sociales" de "service unifié des enfants et adultes handicapés "(proposition du Préfet du Loir et Cher).*

*Dans l'hypothèse maximaliste de choix tous différents opérés par les huit préfets de Département, on va vers une organisation très complexe sur le plan interdépartemental que les directeurs et les agents des services devront gérer au quotidien. Or, cette hypothèse n'est pas à exclure puisque le cabinet Douste-Blazy a annoncé au niveau national qu'il souhaitait que les Préfets puissent choisir entre deux ou trois scénarii d'organisation possible.*

### Réponse de M.Rapoport:

Le préfets de département devaient remonter leurs propositions vers les préfets de Région pour le 31 mars sans que la circulaire dise ce que ces derniers doivent en faire.

La logique de restructurations lourdes portée par certains Préfets cède la place à une volonté de coopération comme celle mise en place dans les pôles régionaux de préfecture, et à une logique de mutualisation des moyens logistiques (informatique, marchés d'entretien des locaux, formation...) afin de réaliser des "gains de productivité".

Il n'est pas judicieux de fusionner des services ayant des métiers différents...

En mai et juin, les propositions des préfets seront dépouillées et analysées afin que des orientations puissent être élaborées.

Il ne faut pas confondre "l'organisation" et la "structuration des services" qui doivent s'adapter aux contingences locales.

A la suite des réorganisations, les services supports (entendre la logistique) risquent d'être disproportionnés par rapport à certains services opérationnels (entendre ceux qui exercent des missions en direction des usagers)

### 2) la notation-évaluation:

Les syndicats ont rappelé l'absurdité de cette nouvelle procédure qui va entraîner des injustices par le biais du système de quotas de réduction d'ancienneté, l'individualisation de l'appréciation des agents, alors que ceux ci travaillent dans des équipes de travail et doivent répondre à des objectifs collectifs de service public.

*En ce qui concerne la CGT, nous avons interpellé M.Rapoport sur les liens existants entre cette nouvelle procédure et le projet plus global de réforme du statut des fonctionnaires de l'Etat qui compte développer le salaire au mérite, la promotion au choix par tableau d'avancement (l'examen ou le concours devenant petit à petit la voie secondaire pour les promotions) la volonté du ministère de la fonction publique de "supprimer" des emplois ou de les "redéployer" dans une logique de "plan de restructuration" (termes exacts directement extraits du document du ministre).*

### Réponse de M.Rapoport

Il a été particulièrement clair sur ce point, et s'est livré à un réquisitoire contre l'administration qui fonctionne sur des schémas "en déphasage avec le monde extérieur".

Selon lui, il faut une gestion plus individualisée des carrières accordant plus de place à "l'épanouissement personnel".

Le système de notation évaluation ne doit surtout pas conduire à l'obtention par tous les agents de réductions d'ancienneté, sinon, il serait dévoyé.

On va vers un salaire au mérite, comme dans l'entreprise...

L'agent doit se voir expliquer les objectifs qui lui sont assignés et être évalué sur la réalisation de ceux ci. Tout le monde ne donne pas le même sens à sa vie, et certains préfèrent mettre la priorité sur leur vie extra professionnelle...!!

Quant au lien avec le réforme du statut des fonctionnaires, il indique que dans un contexte de réduction des effectifs de fonctionnaires qui constitue la tendance actuelle, il faut en effet accomplir des gains de productivité qui permettront des redéploiements entre ministères, ce qui permettra aux agents de faire des mobilités consenties.

### 3) les conséquences de l'application de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF):

*La CGT a attiré l'attention de M Rapoport sur les conséquences pour les agents de l'application de la LOLF, en terme de stabilité d'emploi des fonctionnaires qui permet statutairement de garantir l'indépendance et la neutralité dans leurs fonctions.*

*En particulier, le principe de "fongibilité asymétrique" permet à un responsable de budget opérationnel de programme (BOP) de supprimer des crédits consacrés au personnel pour les redéployer en direction des crédits de fonctionnement (achats de matériels informatiques par exemple)*

*Dans ce contexte, les directeurs risquent de privilégier l'embauche de contractuels afin de pouvoir "licencier" au cours ou à l'issue du programme.*

*Le contexte est d'autant plus favorable que la possibilité de créer des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique, en parallèle des emplois de fonctionnaires, fait actuellement l'objet d'un projet de loi.*

#### Réponse de M.Rapoport:

Il reconnaît que le risque de développement de la précarité dans la fonction publique existe bel et bien et qu'il faut le limiter!

La règle de recrutement dans la fonction publique est le concours et le restera.

Chaque année, un programme national de recrutement est publié par le gouvernement pour embaucher les agents nécessaires aux services publics, grâce à la gestion prévisionnelle des emplois, ce qui n'empêche pas de recruter des contractuels sur des spécialités très "pointues".

La LOLF permet de responsabiliser les gestionnaires qui sont poussés actuellement à consommer leurs crédits sur les chapitres budgétaires au lieu de les redéployer en fonction des besoins constatés.

#### Commentaires généraux sur cette entrevue:

Cet échange a permis de mettre en exergue des différences majeures de conception concernant le fonctionnement des services publics, le statut des fonctionnaires et la gestion des ressources humaines.

Aux interrogations des syndicats qui tendaient à retraduire les préoccupations des agents dans leur quotidien au plus près du terrain, il nous a été répondu "gains de productivité", "restructuration", "objectifs individuels", "salaire au mérite", langage calqué sur celui rencontré dans le monde de l'entreprise, duquel est issu M.Rapoport et qu'il souhaite "copier-coller" dans l'administration.

A la CGT, nous continuons de penser que l'administration publique et le service public ont des objectifs différents de ceux de l'entreprise et donc des modes spécifiques de gestion des agents.

En particulier, la définition des objectifs de travail ne peut être que collective, et l'évaluation également au sein d'équipes de travail mettant en œuvre les missions qui nous sont assignées, ce qui justifie des règles collectives de gestion. C'est le sens même du service public qui justifie les règles "impersonnelles" que le statut général des fonctionnaires institue afin de garantir la neutralité et l'indépendance de l'intervention publique dans le domaine social.

Derrière le discours de M.Rapoport, on voit bien que l'objectif central est de diminuer le coût des services publics en jouant sur le nombre de fonctionnaires, sa remarque sur la disproportion des services logistiques par rapport aux services "opérationnels" étant significative en la matière: va-t-il proposer de supprimer des emplois logistiques dans les DDASS?

Le leitmotiv d'épanouissement individuel des agents à travers la mobilité "consentie" ne doit pas faire oublier les véritables objectifs évoqués à cet égard par la réforme du statut préconisée par le ministre de la fonction publique. **La mobilité vise surtout à faciliter la restructuration des services et sera en fait imposée par les gestionnaires, à l'image de ce qui est en route avec la décentralisation.**

Enfin, M.Rapoport n'occulte pas le risque d'un développement de la précarité dans les services publics, ce qui prouve que les analyses syndicales de la CGT sont pertinentes et nos convictions justes.

Comment en effet accepter au nom d'une pseudo modernité le développement de l'instabilité au travail, la culpabilisation et la pression sur les individus rendus responsables personnellement des dysfonctionnements collectifs et du manque de moyens de nos services?